

〈研究ノート〉

新古典派労働市場論の可能性について

大 澤 定 順

I

われわれは最近、島田晴雄〔1986〕という労働経済学のすぐれたテキストを得ることができた。島田氏は以前から労働経済学の分野ですぐれた実証・的理論的研究を発表されており（例えば、島田〔1977〕，島田・清家・古郡・酒井・細川〔1981〕），島田氏の研究により日本の労働市場の仕組みについて興味深い事実を多く教えられてきたわれわれにとって，島田氏の研究の骨子を支える理論的枠組を体系的に示すテキストの出版は大いに待望されるものであった。同書は，「労働市場も市場であるかぎりその論理が貫徹しており」（島田〔1986〕 p.5。以下，島田〔1986〕からの引用はページのみを明記する），したがって研究の最大の関心を「市場の諸力と制度や政策とのかかわり合いに注」（p.4）ぐという野心的な意図をもったテキストであり，日本の労働市場の理論・制度・政策に関心のある諸兄弟には必読の書となってゆくだろう。

島田〔1986〕の労働市場観の基本——すなわち，労働市場にも市場の論理が貫徹しているという考え方——にわれわれは賛成である。そのような労働市場を分析するにあたっては新古典派理論の蓄積に拠ってゆくという方法をとることにも基本的に賛成である。また，制度と政策について，歴史的位位置をも明らかにしつつ詳細に叙述するという労を惜しまない姿勢をとられたことには，大いに敬意を表するものである。労働市場の解明には

このような作業は不可欠であろう。他方、「市場の諸力と制度や政策とのかかわりあい」を解き明かすことは現代の経済理論の直面する難問のひとつであり、島田〔1986〕の示した考え方には更に検討の必要があるとわれわれは判断している。以下ではこのような立場から、島田〔1986〕の議論からいくつかの論点を取り上げて検討する。

Ⅱでは、島田〔1986〕が労働市場への制度的・政策的介入の根拠として強く主張した効率性と安定性の確保という論点を取りあげる。効率性に関連しては、島田〔1986〕の強調した最低生存必要量の存在を考慮した政策介入という論点は、現在われわれの直面している政策課題の根拠とするには十分でないことを指摘する。また、島田〔1986〕が労働市場の不安定性を強調していることには疑問を提起する。この場合、島田〔1986〕が論拠とした逐次的労働スケジュールの意味と、われわれの社会における位置が問題の焦点となる。単一の賃金-労働供給のスケジュールを考えるとという方法は明らかに「部分的」であるので、今の段階では支持しがたい。

Ⅲでは、島田〔1986〕の賃金イコール労働の限界生産性という非常に強い主張について検討する。勿論、通常の価格理論のテキストで示される完全競争市場モデルではこの命題の成立は当然であるが、これを現実の賃金プロファイルの解釈にあたっても適用してゆくという選択がされている場合には、その選択の可否を検討する必要が生じる。幸い、島田〔1986〕には賃金格差モデル（小尾の理論図式による。p.117）が明示されているので、われわれはこのモデルの検討を通じて賃金についての上記の見解の基礎を知ることができる。島田〔1986〕の分析では、情報の問題、企業内部の hierarchy の存在が軽視されていることを指摘し、賃金ないし賃金格差を説明する理論は今後更に研究してゆく必要があることを強調する。従来、これらの論点は内部労働市場（ないし組織）の存在を重視する制度派経済学者から新古典派理論に代わる分析を志向して強調され研究されてきたが、近年では新古典派理論の枠組に積極的にこれらの論点を組み込んでモデル化して複雑な現実経済を理解してゆこうという試みが盛んに行なわれている。

これらの試みがすでにいくつかの興味深い成果をあげていることに言及しわれわれの指摘の傍証とする。

更に、島田〔1986〕の階層モデルにおける（非）自発的失業の解釈が修正の余地の多いものであることを示す。

Ⅳは結語である。

Ⅱ

島田〔1986〕は前節に引用した目標のもと、主体行動と市場、経済変動と労働市場、制度と政策の3つの柱を立てて議論を展開した。各所で示された日本経済その他の統計データは非常に豊富であり、「すぐれて実証的な政策科学」(p.1)としての労働経済学という立場を冒頭に表明したテキストにふさわしい質を示したといえるだろう。制度と政策についても詳細にわたる叙述があり、同書の価値を高めていることは前節で指摘した通りである。そして、島田〔1986〕は最低労働基準（工場法，労働基準法，労働者災害補償保険法など），最低生活保障（公的扶助，年金，失業保険，医療保障など），労働組合の法認などの「労働市場に対する一定の制度的，政策的働きかけ」(p.6)が「一見，市場の自由な競争を妨げているようだが実は市場の安定と効率に役立っている」(p.258)という議論を展開している。

効率性の確保についての議論は、「労働者が生活を維持していく上で必要な資源の1つあるいはすべてについて最低生存必要量をもっていない点を明示的に考慮」(p.6)した場合に，縁つきのボックス・ダイアグラムの周縁部分で「取引者の一方の効用は定義されても他方の効用場が定義され」ず (p.277)「そこでなにがしかの取引による価格が成立したとしてもそれは必ずしも〔取引者双方の効用曲線の接点におけるような……引用者注〕交換比率を反映するものではなく，その取引は資源の最適配分を保障するものではない」(p.277)領域や，「取引者の一方は〔取引の対象となる……引用者注〕X財，Y財のいずれについても最低生存必要量以下しかもっていない」(p.277)ので「単なる市場競争以外に少なくとも最低生存必要量を保障す

るなんらかのしくみがなければ生存も保障されない」(p. 277) 領域が存在するため、「市場の競争機構を正常に機能させるために」(p. 277) は人々がそうした「領域に陥らずに市場競争に参加できる条件が保障されるような制度的枠組を整備すること」(p. 277) が必要であるという「辻村の図式」(p. 275) を用いたものである。「正常」という言葉をパレート効率性のため
の限界条件の成立を保障するような、という意味で用いるとして、「最低生存必要量」を字義どおりに厳格にとらえればこうした考え方は「一定の制度的、政策的働きかけ」の1つの根拠を与えるものであり、多くの人に受け容れられやすいという利点をもっていると評価できる。ただし、最低生存必要量というものが、社会全体の経済水準、更には国際比較といった観点からも決められてゆく部分が、現代のわれわれの社会では非常に大きい。その場合に、上のような議論で保障される再分配の範囲は非常に狭く限定されたものであり、たとえば週40時間労働の法定といった現在の日本のかかえている政策課題についてコンセンサスを獲得するためには、島田〔1986〕が示しているように、労働者の生産性向上、企業努力による技術革新の促進、公正な労働基準の確保、ワークシェアリング (pp. 296—299) といった論点を追加してゆく必要があることには十分な注意が必要であろう。

次に安定性についての議論を検討しよう。島田〔1986〕は「労働市場には自律的に安定的な均衡を達成する能力が乏しく、本来不安定な性格が強いこと」(p. 279) を歴史的及び理論的根拠から強く示唆している。確かに、社会政策が非常に貧弱であった戦前と比べて戦後の賃金、雇用の動きが安定的に推移したという経験 (pp. 280—281) は印象的である。しかし、その経験を労働市場の不安定性を示唆するものと解釈し、理論的にも支持するというのは、新古典派の均衡分析が市場の動学調整の安定性を前提にしているという基本的な命題に照らしてわれわれには賛成できない。

労働市場の不安定性についての島田〔1986〕の議論を支えているのは、

労働供給についての第2章の議論である。そこでは家計という複数の個人から成る経済主体が「労働供給の意思決定主体として明示的にとりあげ」(p.5)られ、夫の就業と所得を先決事項とする家計の妻が就業・非就業をいかに選択するかが詳細に分析された。このような考えにもとづく労働供給関数は島田他〔1981〕で精力的に検討されており、現在の日本の既婚女子の労働供給をよく説明するもののようである。ところが島田〔1986〕は家計を構成する夫と妻の労働供給関数の計測をもとに数値実験を行ない、家計の逐次的労働供給スケジュール(p.49)を導出し、それが右下りの形をしていることから、「たとえばなんらかの理由で賃金が下落し労働市場における均衡がひとたび崩れると、労働供給の増大と賃金率の低下が際限もなくつづくというきわめて不安定な性格を労働市場がもっていることをそれは示唆する」(p.283)と主張した。しかし、島田〔1986〕がくり返し述べているように、逐次的労働供給スケジュールは「市場賃金の変動に対する妻と夫の逐次的反応を描いたものであって、通常な静学分析的意味における労働供給スケジュールの特性とは別のものである」(p.283)。したがって、こうした議論により労働市場の不安定性が証明されたとはいえない。この議論の前後に、通常のアスタビリティの議論における需要関数—供給関数の傾きの条件が言及され、図示されて(pp.282—284)、両者の関係が本来そうであるよりも密接に扱われていることはいささか misleading である。

ただし、島田〔1986〕が労働市場の不安定性という論点によって提出した問題は、われわれが労働市場を考察するにあたり重要な位置を占めていることは確かである。篠塚〔1982〕はパートタイマーの賃金が最低賃金ぎりぎりの水準で推移したことを指摘している(篠塚〔1982〕, p.106)。また、原田〔1987〕はパート労働者の賃金が産業や職種によって差はあるが「高卒初任給に最も近く、時系列的にもこれにスライドしている」(原田〔1987〕, p.68)ことを指摘している。このように多くは未経験労働者として処遇されているパート労働者は確かに最低賃金基準を下支えとした賃金水準に直面しているようである。しかし、他方で島田〔1986〕第1部が理論とデー

タを示したように、安定した年功的構造をもち、しかも最低賃金よりも高水準の賃金体系で処遇されている労働者も、われわれの社会ではある程度の割合を占めているという事実も歴然としている。そのような労働市場の全体に対して、「労働市場においては女子(妻)と男子(夫)との間に一定の競合関係がある」(p.47)という仮定のもとで単一の「賃金と家計の労働供給の逐次的反応の経路」(p.47)を simulate するという方法で接近しようとするのがどの程度有効であるかは判断が難しい問題である。島田〔1986〕が「賃金の発散あるいは不完全就業の発生といった政策的対応を必要とする労働市場の諸現象は基本的にこうした逐次的反応の性質をもっている」(p.48)と述べた時には、上で引用したようなスムーズな代替を男女労働間で仮定して得られる逐次的反応という図式が市場メカニズムの作動に支配的影響を及ぼすような部分こそが政策的対応の対象であるという認識に立っていたともうけとれる。そうではなくて、労働市場全体について重要な問題を明らかにしていると考えているとすると、その場合の市場メカニズムの作動のあり方についてはもう少し検討する必要があるだろう。単一の賃金-雇用に注目する島田〔1986〕のアプローチと、二重労働市場(dual labor markets)論の主張に沿って労働市場が primary sector と secondary sector の2つの部門から構成されるという事実をうけ入れ、そのような部門分割の原因が新古典派理論の立場から斉合的に説明できること(Akerlof=Yellen〔1986〕, p.3)を強調した Akerlof=Yellen〔1986〕のアプローチは対照的である。彼らは、発展途上国について Leibenstein〔1963〕が最初に言及し、Solow〔1979〕によって賃金の硬直性の内生的説明に応用された能率賃金 (efficiency wage) 仮説の考え方を採用して、「賃金と生産性の関連 (nexus) が重要である部門とそうでない部門が経済には存在している」(Akerlof=Yellen〔1986〕, p.3) ことを仮定すれば、前者の primary sector では市場均衡水準よりも高い賃金が支払われるが、その水準で就業を希望する者がすべて職につけるわけではないという数量割当 (job rationing) が行なわれ、後者の secondary sector では市場均衡賃金が支払われ、就業を希望

する者はすべて職につけるが、賃金は primary sector に比べて低いというのである (Akerlof=Yellen [1986], p.3)。このように異なった仕組みで賃金-雇用の決まる部分市場から構成される労働市場で市場メカニズムがどのように働くのかについての一般理論はまだ得られていない。従来、二重労働市場論の idea に共感する立場の人々はモデル分析の有効性には懐疑的であり、制度や歴史、データについての観察を積み重ねて労働市場の諸現象にアプローチしてゆくという方法を採用してきた。それに対して新古典派理論の立場に拠る人々は、伝統的な価格理論の枠組を大きく離れずに労働市場の諸現象を斉合的に説明することに重点をおくという方法を採用してきた。今後は、Akerlof=Yellen [1986] や、彼らの編集した論文集収録の論文が試みているように、二重労働市場論の成果をより積極的に、われわれがモデル分析を通じてその仕組みを斉合的に解き明かしてゆくべき課題と考える必要があるのではないかと思う。実は島田 [1986] も第1部において、二重労働市場論の提出した「内部労働市場」という論点を取り入れた労働市場の均衡分析を試みている。それについては節を改めて検討する。

III

島田 [1986] が労働市場について考える際に基底をなしているのは「市場経済においては、労働者の限界生産力とかけはなれた賃金が長期にわたって成立することはない」(p.93) という立場であると思われる。この立場は、日-米の年齢-賃金プロファイル (p.65, p.234) の相違を議論した箇所でも明示的に述べられている。「労働市場が完全競争的事であること、企業における訓練の性格が企業外にも一般通用性があること、長期の雇用期間内における賃金支払について特殊な明示的あるいは暗黙の契約がないこと」(p.253) などの条件について「現実の状況はそうした条件から大きく隔ってはいない」(p.253) という判断をする時には、上のような立場は自然なものであろう。ところが、島田 [1986] は人的資本論の一般訓練、企業特

殊訓練の議論を援用して年功賃金の説明を行なった後に、「日本の企業が伝統的に企業内教育や訓練に多くの資源を投入」(p. 91) したことに言及し、むしろ「日本企業の生産技術の性格が比較的特殊」(p. 92) である可能性を示唆している。また、定年制や退職金、年功賃金制度について暗黙の契約仮説 (p. 94) を援用した意味づけを与えている。更に、労働市場の競争の性質についても労働を需要する側を「競争上優位に立つ企業とそうでない企業」(p. 121) に階層化してとらえるモデルが展開されており、このような「競争」という概念が完全競争の仮定と相容れないことは一見して明らかである。このようにチェックしてゆくと、島田〔1986〕の前記の判断の根拠が十分明確に示されてはいないことに気付く。むしろ、労働市場が長期均衡の条件をみたしていると仮定した場合には賃金イコール限界生産性と考えた年齢-賃金プロファイルの解釈が可能である、という立場のほうの方が妥当だったのではないかと最初に指摘したい。

ところで、島田氏の立場の明示される導入部におかれている日-米の賃金プロファイルは、「多くの要因を総合的に考慮した上でもなお賃金構造を形づくる上で企業ないし事業所の規模がもつ効果は日本がアメリカの2倍以上もあり、また年齢の効果が3倍以上ある」(p. 111) という特徴をもっている。この賃金プロファイルの特徴は小野〔1983〕によって引用された時には、大企業の年功賃金、終身雇用という制度が労働市場を分断していることの現われであると解釈された(小野〔1983〕, 第9章, 第10章参照。小野〔1981〕により専門的叙述がある)。それに対して島田〔1986〕は、このようなプロファイルの形成にあたっては「競争機能をつうじて質の高い労働力が大企業階層により多く集中」(p. 112) し、「より良質の労働力を前提として、さらに企業内における人的資源の蓄積を進める大企業の雇用管理のあり方」(p. 113) が大きく寄与しているという考えを示した。そして、資本の格差、市場の分断や不均衡といった要因もあるとはいえ、「賃金格差のもっとも基本的な要因は労働の異質性」(p. 117) にあるという判断を示した。

労働の異質性が賃金格差の基本的要因の1つであることに異論を唱える必要は無いだろう。しかし、それが最も基本的要因であるという主張については、その点がまさに賃金格差の原因を議論する上で争点となっているにも関わらず、島田〔1986〕が展開したモデルでは労働の異質性の測定にまつわる「主観性」を市場という需要側と供給側の出会う場でどのように折り合わせてゆくかという基本的な論点を回避して労働需要側の評価にそって労働の異質性を測るという仮定をおいて分析を進めたために、論拠が十分に明らかにされなかったのではないかとわれわれは考えている。というのは、島田〔1986〕の賃金格差モデルでは労働の異質性は、労働供給側では「各人の価値観や家計条件」(p.117)「人的資本や所得保障の多寡」(p.117)などにより決まる最低供給価格 (reservation wage rate) の分布として、労働需要側では「生産的資質に関する雇主の主観的評価」(p.118)の評価序列 G (grade) の分布としてとらえられている。ところが、このように需給両面で主観的条件を含む異質性の評価が市場でどのように関係づけられてゆくのかという点ははっきりとは示されていない。本文では、「雇主の G 評価が恣意的であるとはいえ労働者の生産能力とまったくかけはなれて行われるということとはありえない」(p.119) こと、そして、「労働者の人的資本の質、量も当然、雇主側の G 評価に反映する」(p.119) という説明が与えられているのみである。そして、「需要側が低質と判断した労働力ほど供給価格も低いという前提がおかれている」(p.133) ことが「需要側の質判断の根拠となる背景変数、たとえば人的投資や教育などが供給者側の所得、余暇選好と無関係でないという仮定を意味している」(p.133) ことは章末の注に記してある。このような仮定をおいて構成されたモデルにおける「質分布」の意味は、その前段で説明された質分布の考え方に比べて、きわめて限定された場合しか cover していないことは明らかである。したがって、この場合の賃金格差が「労働の異質性」を最も基本的な要因とすることが示せたとしても、それが必ずしも島田〔1986〕の主張を裏付けるものでないことは明らかである。たとえばこの点、Weiss〔1980〕の叙述は

明快である。Weiss [1980] は労働の最低供給価格 (weiss モデルでは acceptance wage) は生産性の増加関数であることを自分の理論モデルでの2つの重要な仮定の1つとして明記して、その論拠を“nonindustrial sector”で労働者が発揮できる生産性との比較にもとめている(この論拠は、日本では特に二重構造論との関係で検討の必要のある点であるが、それについてはここでは深入りしない)。Weiss [1980] のように仮定して議論を進めると、最低供給価格に島田 [1986] が最初に説明したような色々なニュアンスを付与することはできないがこのような仮定のもとで考察しているモデルが最低供給価格について可能な様々な仮定のうちの1つの場合だけを取り上げているのだという事情が明確になる。島田 [1986] が詳細に明らかにしたように、最低供給価格を決定するにあたっては様々な要因が関与しているのであるから、こうした限定を明示した上でモデルを展開するという工夫があってよかったのではないと思われる。

実のところ、労働の質をどう評価するかという問題を考察してゆくと、労働需要側と供給側のもっている情報の非対称性 (asymmetric information) に起因する incentive 確保の問題に関連して逆選択 (adverse selection) や道徳的危険 (moral hazard) などの困難な要素がわれわれの社会の賃金及び雇用の問題を著しく複雑なものにしていることに直面せざるをえない。たとえば Weiss [1980] モデルでは、労働者の生産性を観測することの困難さや情報獲得のための費用が大きいという事情 (Weiss [1980], p. 528) を考慮して、労働者間の生産性の差を規定する特徴 (characteristics) を

(A) コストをかけずに観測可能な特徴……教育年数など

(B) コストをかけなくては観測可能でない特徴……手先の器用さなどに分類し (Weiss [1980], p. 529) ている。そして企業は(B)について正確な情報を得るための費用を考慮したり、費用をかけて調べなくてはわからない、したがって労働者にはすぐには識別できないような特徴と賃金を直接に結びつけることを(労働者の志気に悪い影響を与えることから (Weiss [1980], p. 528)) 逡巡し、(A)が等しいと観測可能な労働者に対しては——(B)を異に

し、したがって生産性を異にする可能性があったとしても——同一の賃金を支払う。という方針でのぞむと考えた。他方で労働者の受容する賃金 (acceptance wage) は依然として生産性そのものと関係していると考えられるから、Weiss [1980] は2つの重要な仮定とことわって「(1)労働者の受け取る賃金は生産性に比例しないが、(2)労働者の受容する賃金は生産性に比例する」(Weiss [1980], p. 527) と仮定した。(A)による労働者の n types への分割 (Weiss [1980], p. 533) を前提とする時に、質の高いと判断される労働者 (low-index groups (Weiss [1980], p. 534)) とそうでない労働者を区別するような雇用政策を企業は採用する。そのために需要減退に対して一律に賃金カットするような手段はとられず——もしもそのような手段がとられると、質の高い労働者が退職してしまう (Weiss [1980], p. 526)——むしろ質の低い労働者を解雇するという手段がとられる。Weiss [1980] のように〈情報〉の次元を労働市場分析に決定的 (crucial) に関与させると新古典派理論に拠るという立場をとっても、賃金格差は単に生産力の差だけではなく、需要側の情報フィルターの精粗や労働者の行動様式などに依存して決まる余地があることが明白となる。島田 [1986] は、労働需要側の質評価序列 G が恣意性の強いものであることに言及した際にはこうした生産性の測定にまつわる困難について十分に認識していたと思われるが、〈情報〉の次元を議論にもりこむことが賃金がわれわれの社会で担う役割を考える上で重要な修正を伝統的な新古典派労働市場論——conventional competitive paradigm (Shapiro=Striglitz [1984], p. 433)——にもたらさないと判断して、本文のように〈質—生産性—賃金〉を単純な連鎖で結ぶ賃金格差モデルを展開したようである。しかし、Weiss [1980] が〈情報〉についての仮定を明示して解き明かしたみせた逆選択を回避するための layoffs という選択肢の存在は十分に興味深い事例であり、情報を明示的に考慮して議論を組立ててゆくことの必要性をわれわれに示している。

島田 [1986] は労働の異質性の評価についての前述のような仮定をと

して、内部労働市場論による問題提起を、内部労働市場での人的資本形成が労働の生産力を高めるという論点に限って理論体系に組み込んだ。しかし、内部労働市場論のより重要な論点は、企業という組織内部の hierarchy の存在が〈市場〉とは別の〈ルール〉をわれわれの社会の資源配分の決定に大きく関与させているということであろう（宮本 [1987], 第5章参照）。このような論点を新古典派労働市場モデルに crucial に組み込んでゆくことがどのような労働市場観をわれわれに与えてくれるのかの予測は今の時点ではむずかしい。たとえば、Calvo=Wellisz [1979] は企業にヒエラルキーが存在する場合に、経営者と労働者との間だけではなく、上位階層の労働者と下位階層の労働者（最下位は生産労働者）との間にも怠け (shirking) が行なわれないように監督し (supervise) - 監督される関係がみられるようになり、そのことが基本的な原因となって生得の能力 (ability) 分布に比べて歪んだ形をした (skewed) 賃金分布を生じさせているという結果を “competitive hierarchic firms” (Calvo=Wellisz [1979], p. 991) について得た。彼らのモデルでは、質を考慮した “effective labor unit” (Calvo=Wellisz [1979], p. 994) 当たりの賃金はヒエラルキー上位の労働者ほど高くなっており、その意味で「下位の管理者や生産労働者は“搾取”されている」(Calvo=Wellisz [1979], pp. 1002-1003) という主張が行なわれている。更に、生産労働者に最低賃金の制約がおかれた場合、最低賃金の引き上げは通常言われているようにより質の高い生産労働者の雇用を促すが、彼らのモデルでは通常の分析とは異なって、一定の条件のもとでは生産労働者数も増加するという結果になる。他方、上位階層の労働者数は減少し、賃金、質も低下する。上位と下位を合わせた雇用者数は彼らの部分均衡モデルでは増加し、最低賃金の引き上げは雇用を増加させるという命題が得られる。彼らの分析ではヒエラルキーを構成する各階層の労働者間の利害の対立が生じる状況が “supervision” という単一の要因を契機として現われることを現実に観察される所得分布の形や、最低賃金制度の効果というきわめてわかりやすい事例に即して説明している。彼ら自身が認めているように (Calvo

=Wellisz [1979], pp.1001—1002) 上位者による下位者の監督という論点はヒエラルキーをもつ企業の1つの側面にしかすぎない。Shapiro=Stiglitz [1984] が労働者に規律 (discipline) を与えるという意味をもつ均衡現象としての失業について分析した際に述べているように、このような監視が重要な意味をもつのは賃金も熟練度も低い職種に限られる (Shapiro=Stiglitz [1984], p.443) 可能性が高いが、仮定の含意を厳密に確定してゆくこうした作業は労働市場についてのわれわれの認識を確かなものにするために重要な役割を果たしてゆくであろう。また, Lazear=Moore [1984] は右上りに傾いた賃金労働者の年齢-所得プロファイルは、伝統的に強調されるOJT (on-the-job-training) による人的資本形成効果よりも、労働者の勤労への意欲を引き出す誘因効果を多く反映しているという仮説を立て、いくつかの仮定のもとでモデルを構成し、現実のデータについて仮説の可否を検討し肯定的な結論を得た。彼らの分析は、誘因効果を反映させる必要のない、したがって人的資本形成効果のみを反映すると思われる自営業者の年齢-所得プロファイルが賃金労働者のそれに比べて傾きがゆるやかである事実をヒントにして構想されており (Lazear=Moore [1984], p.275), 仮説の可否の実証的検討にあたっても「誘因効果が無い時の〔所得の……引用者注〕現在価値と〔年齢-所得プロファイルの……引用者注〕傾きとの関係は賃金労働者と自営業者とで同一である」(Lazear=Moore [1984], pp.290—291) ことが仮定されている。他にも様々な仮定がおかれているから、彼らの結論がそれらの制約をうけることは当然であるが、「年齢-所得プロファイルの形、またより一般的には報酬の構造が労働者の生産性に影響を与える」(Lazear=Moore [1984], p.276) という論点を人的資本効果と区別して強調したことは、年齢・所得プロファイルを解釈する時に今後は無視できない側面を明らかにしたものといえるだろう。このように様々な要因を考慮して分析を行なう試みがどのようなモデルへと収束するかはまだわからないが、このような分析をとおして、巨大な組織体である企業が市場経済という枠組の中でどのようにわれわれの社会の資源配分と所得分配に関与している

かという問題が少しずつ解明されることが期待される。この問題は島田〔1986〕の強調した「市場の諸力と制度や政策」とのかかわり合いという問題と並んでわれわれの社会を形成する重要な要素の1つであることを強調しておきたい。

最後に、島田〔1986〕の賃金格差モデルにおける非自発的失業の位置づけについて検討してみよう。島田〔1986〕の賃金格差モデルでは、労働需要側の評価序列Gにしたがって「質の高い」順に並んだ労働者を「単純化して3つの階層にわけ」(p.120)、労働需要側の企業も労働者の採用にあたって「競争上優位に立つ企業とそうでない企業」(p.121)の群に2階層化して理解し、「各々の階層内では、需給曲線と供給曲線の交点が決まりまた雇用量が決定される」(p.121)と考えている。この時に労働供給側の上位2階層で生じる失業は最低供給価格が市場で成立する賃金率を超過する自発的失業であり、最下位階層のみが需要不足による非自発的失業である(pp.121—122)と位置づけられている。

労働者の採用にあたって「競争上優位」な企業群とそうでない企業群という分類の仕方は、通常完全競争の考え方になじまないという点はすでに指摘した。島田〔1986〕も、本文の賃金格差モデルの諸仮定のもとでは各階層で「雇主が調達しようとする必要な労働力の供給プールを事実上コントロールできる」(p.121)需要独占と同義の地位にあり、「需要独占下の均衡点は限界収入曲線MRと限界費用曲線MCとの交点に照応する供給曲線上の点にある」(p.133)ことを明記している。この場合「厳密に言えば本来の均衡点ではない」(p.133)需要曲線と供給曲線の交点をなぜ均衡点と凝して分析と進めたのかは、島田〔1986〕には説明が無く、われわれが推測するのは難しい。しかし、このような独占力が介在する場合には、「本来の均衡点」では需要曲線と供給曲線の交点で決まる賃金率「よりも低く、雇用量」(p.133)もより少なくなり、上位階層で生じる失業を自発的失業と位置づけることが出来なくなることは確かである。このような含

意は労働市場モデルにとって重要なものであり、本文モデルの解釈は大きく修正される余地を含むものであるといえる。

IV

Arrow [1972] は、1960年代後半の経済学界に新古典派理論批判が
.....neoclassical economics is simply an apology for the status quo.

Arrow [1972], p. 90

(引用ページは論文集第6巻による)

というものであったことに対して、新古典派理論が「その示唆することは、しばしば現実に例証の得られるものであるのだけれども、同様にしばしば——大量失業や経済発展の失敗がもっとも顕著な例であるが——反証されていること、第2には新古典派理論の示唆することが非常に弱い (very weak) こと」(Arrow [1972], p. 90) の2つの点で欠点をもつことを認めたが、社会現象を考えてゆく上で新古典派理論が「意味をはっきりさせる」(clarifying) という価値をもっていることを高く評価し、先の批判をしりぞけた。そのうえで、米国社会のかかえる人種差別による黒人—白人間の大きな所得格差の原因をさぐる Job Discrimination Models を示した。しかし、彼の論文集への再録に際しては、医療の経済学で新古典派理論が発揮した力に比べて、適当に拡張したモデルを用いても人種差別や男女差別を理解するにあたって新古典派理論が示した力には “I am a good deal less satisfied” (Arrow [1985], p. 89) という注記を付している。

このように分析のむずかしい課題をかかえており、多様な見解のみられる労働経済学において、特に労働市場の分析にあたっては Arrow [1972] の主張したように新古典派理論の果たしうる役割は大きいであろう。しかし、意味のある、有用な理論モデルを構成することは依然として残された課題である。経済学研究における制度・政策の検討、実証分析の重要性をわれわれに説得的に示してくれた島田 [1986] のテキストの価値は、このような課題の存在により損なわれるものではないことを明記して、結語と

する。(1987年10月14日)

参 考 文 献

(邦語)

原田冴子 [1987], “広がるパートタイム雇用”, 雇用職業総合研究所編, 女子労働の新時代——キャッチ・アップを超えて——, 東京大学出版会, 所収。

今井賢一・宇沢弘文・小宮隆太郎・根岸隆・村上泰亮 [1971, 1971, 1972], 価格理論 I, II, III, 岩波書店。

宮本光晴 [1987], 人と組織の社会経済学, 東洋経済新報社。

小野旭 [1981], 日本の労働市場——外部市場の機能と構造——, 東洋経済新報社。

小野旭 [1983], 労働経済学, 東洋経済新報社。

島田晴雄 [1977], 労働経済学のフロンティア, 総合労働研究所。

島田晴雄, 清家篤, 古郡軔子・酒井幸雄・細川豊秋 [1981], 労働市場機構の研究, 経済企画庁経済研究所研究シリーズ37。

島田晴雄 [1986], 労働経済学, 岩波書店。

篠塚英子 [1982], 日本の女子労働——揺さぶられる経済基盤——, 東洋経済新報社。(英語)

G.A. Akerlof [1984], *An Economic Theorist's Book of Tales*, Cambridge University Press.

G.A. Akerlof & J.L. Yellen, eds. [1986], *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press.

K.J. Arrow [1972], “Models of Job Discrimination,” A.H. Pascal ed., *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington, 所収, *Collected Papers of K.J. Arrow Vol.6*, Belknap Press of Harvard University Press, [1985], に再録。

G.A. Calvo & S.Wellisz [1979], “Hievarchy, Ability, & Income Distribution,” *Journal of Political Economy*, 87.

E.P. Lazear & R.L. Moore [1984], “Incentives, Productivity, & Labor Contracts,” *Quarterly Journal of Economics*, 99.

H. Leibenstein [1963], “The Theory of Underemployment in Densely Populated Backward Areas,” *Economic Backwardness & Economic Growth*, John Wiley & Sons, 所収。

C. Shapiro & J.E. Stiglitz [1984], “Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device,” *American Economic Review*, 74.

R.M. Solow [1979], “Another Possible Source of Wage Stickiness,” *Journal of Macro Economics*, 1.

P. Taubman & M.L. Wachter [1986], "Segmented Labor Markets," O. Ashenfelter & R. Layard, eds., *Handbook of Labor Economics* Vol.II, North-Holland, 所収。

A. Weiss [1980], "Job Quenes & Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages," *Journal of Political Economy*, 88.